



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

better
WORK

NEWSLETTER

N°9/2018 12 décembre 2018

ACTUALITÉS DU « QUALITY OF WORK INDEX » N° 12



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

QUALITY OF WORK INDEX

Quels sont les avantages et les inconvénients liés à une utilisation plus importante des technologies de l'information et de la communication en dehors du lieu de travail ?

Auteurs : P. SISCHKA, G. STEFFGEN



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

18, rue Auguste Lumière • L-1950 Luxembourg
T +352 27 494 200 • F +352 27 494 250
www.csl.lu • csl@csl.lu

Près de 11 % des salariés du Luxembourg peuvent être classés dans le groupe recourant fréquemment aux technologies de l'information et de la communication pour travailler à distance en dehors du lieu de travail de leur organisation. Cette proportion d'utilisateurs est notamment plus élevée chez les hommes, chez les salariés dont le niveau de formation est élevé, ainsi que chez les directeurs, cadres de direction et gérants,

et chez les salariés exerçant des professions intellectuelles et scientifiques. Ces utilisateurs de technologies de l'information loin de leur lieu de travail présentent en moyenne des niveaux plus élevés d'autonomie et de participation, mais sont aussi plus concernés par les conditions de travail psychosociales difficiles (p.ex. harcèlement moral, conflit vie familiale/vie professionnelle) et le burnout.

Technologies de l'information et de la communication et lieux de travail

Du fait de l'apparition des nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC, p.ex. les moyens techniques comme les smartphones facilitant la communication), les salariés ont désormais la possibilité de travailler non seulement à leur poste de travail traditionnel dans leur organisation, mais aussi dans d'autres endroits (p.ex. à la maison ; Brenke, 2014 ; Sischka & Steffgen, 2018). Eurofound et l'OIT (2017) distinguent ici quatre catégories de salariés : 1) les salariés travaillant uniquement chez leur employeur, 2) les salariés recourant régulièrement au travail à domicile, 3) les salariés utilisant occasionnellement les TIC pour travailler en dehors du lieu de travail de leur organisation, ainsi que 4) les salariés utilisant fréquemment les TIC pour travailler en dehors du lieu de travail de leur organisation. C'est surtout le quatrième groupe qui est concerné par les avantages et les inconvénients d'une utilisation plus importante des TIC sur des sites éloignés du lieu de travail. Eurofound et l'OIT (2017) ont démontré que les salariés appartenant à cette catégorie présentent un niveau d'autonomie plus

élevé dans l'aménagement de leur temps de travail. Toutefois, le travail est pour eux également plus intense, et ils doivent plus souvent travailler pendant leur temps libre pour répondre aux exigences professionnelles.

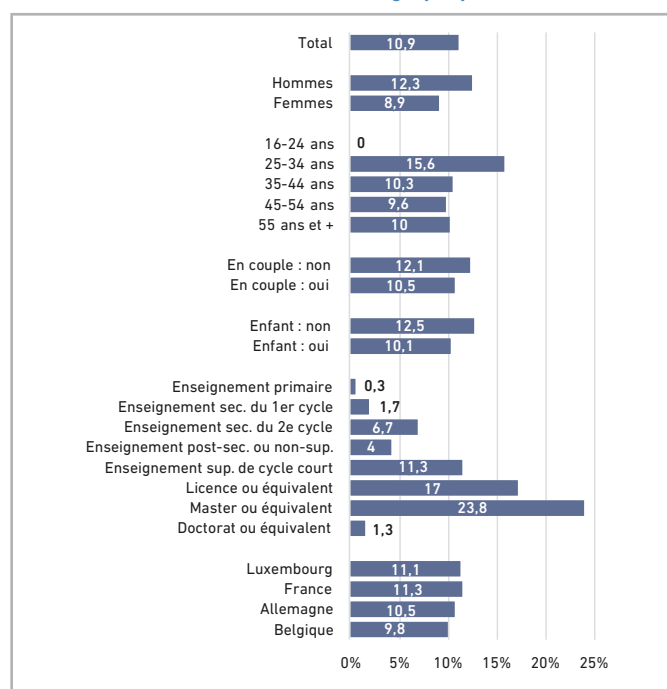
Cette newsletter analyse ici de façon approfondie le groupe des salariés utilisant fréquemment les technologies de l'information et de la communication pour travailler en dehors du lieu de travail de leur organisation (en abrégé : *utilisateurs de TIC hors du lieu de travail*). Pour cela, ont été utilisées les données de l'enquête Quality of Work (Sischka & Steffgen, 2017), une enquête représentative menée auprès des salariés du Luxembourg. Le groupe des *utilisateurs de TIC hors du lieu de travail* comprend les salariés indiquant être concernés dans une (très) forte mesure par la numérisation, et travaillant plusieurs fois par semaine, voire tous les jours, dans au moins deux endroits différents situés en dehors du lieu de travail de leur organisation (pour plus de détails, voir encadré : Méthode).

Proportion d'utilisateurs de TIC hors du lieu de travail au Luxembourg en fonction des données démographiques

La **figure 1** montre que 10,9% des salariés du Luxembourg peuvent être classés dans le groupe des *utilisateurs de TIC hors du lieu de travail*, les hommes y étant par ailleurs plus représentés que les femmes. Ce résultat correspond à celui observé dans les autres pays européens (Eurofound & OIT, 2017).

Si l'on observe les différents groupes d'âge, on constate que les salariés entre 25 et 34 ans sont plus concernés que les autres classes d'âge de ce groupe. En ce qui concerne les niveaux de formation, plus le niveau est élevé, plus la part de salariés recourant souvent aux TIC en dehors du lieu de travail de leur organisation augmente. Toutefois, cette proportion diminue de nouveau de façon importante à partir du niveau Doctorat. Les différences ne sont que minimales en ce qui concerne le pays de résidence.

Figure 1 : Proportion d'utilisateurs de TIC hors du lieu de travail en fonction des données démographiques

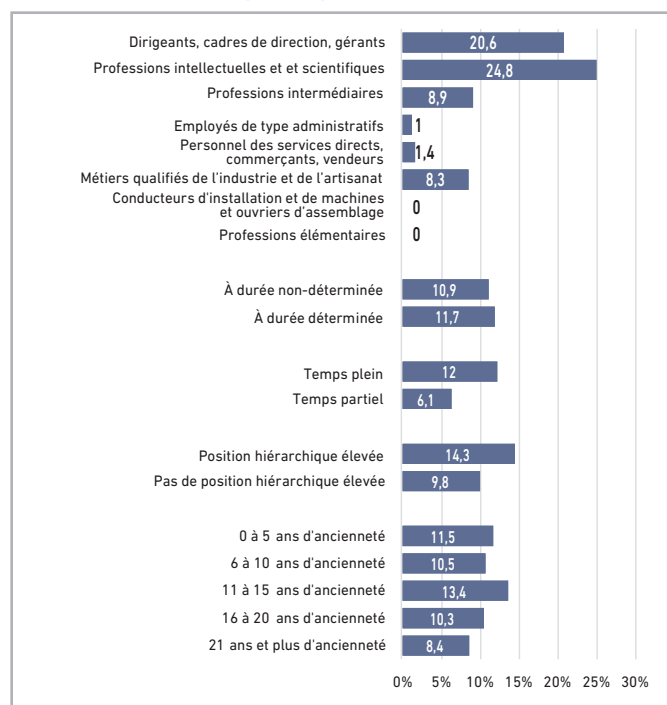


Remarque : données issues de l'enquête QoW 2017

Proportion d'utilisateurs de TIC hors du lieu de travail selon les caractéristiques du poste de travail

La **figure 2** représente la proportion d'utilisateurs de TIC hors du lieu de travail en fonction de différentes caractéristiques du poste de travail. Cette proportion est bien plus élevée chez les directeurs, cadres de direction et gérants, ainsi que chez les salariés exerçant des professions intellectuelles et scientifiques. Ce résultat correspond à celui observé dans les autres pays européens (Eurofound & OIT, 2017). Les différences ne sont que minimales en ce qui concerne la durée du contrat de travail. En revanche, la proportion d'utilisateurs de TIC hors du lieu de travail est bien plus importante chez les salariés à temps plein que chez les salariés à temps partiel. Si l'on observe le statut hiérarchique, on remarque une proportion plus élevée d'utilisateurs de TIC hors du lieu de travail chez les salariés occupant une position de supérieur hiérarchique, que chez les salariés n'occupant pas de position de supérieur hiérarchique.

Figure 2 : Importance du droit à la déconnexion en fonction des caractéristiques du poste de travail

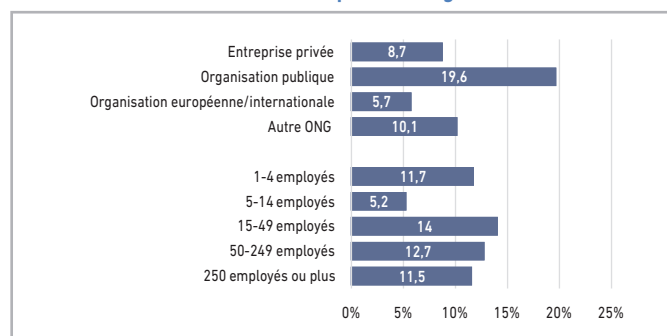


Remarque : données issues de l'enquête QoW 2017

Proportion d'utilisateurs de TIC hors du lieu de travail selon les caractéristiques de l'organisation

La **figure 3** montre que les salariés travaillant dans des organisations publiques présentent une part plus élevée d'utilisateurs de TIC hors du lieu de travail. En ce qui concerne la taille de l'organisation, les différences sont minimales, sauf les organisations plus petites (5 à 14 employés) qui présentent des proportions plus faibles.

Figure 3 : Proportion d'utilisateurs de TIC hors du lieu de travail selon les caractéristiques de l'organisation

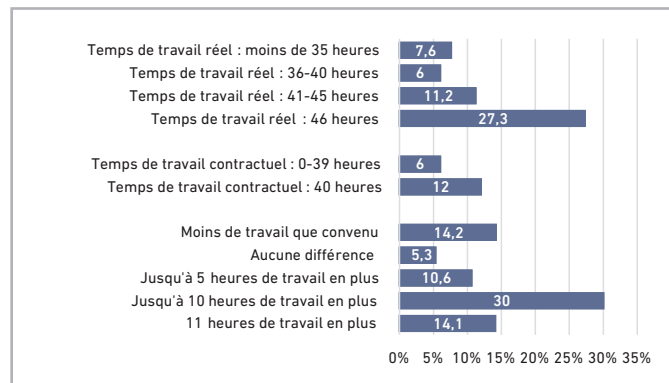


Remarque : données issues de l'enquête QoW 2017

Proportion d'utilisateurs de TIC hors du lieu de travail en fonction du temps de travail

La **figure 4** montre que la part d'utilisateurs de TIC hors du lieu de travail est particulièrement élevée chez les salariés travaillant 46 heures ou plus par semaine. Si l'on différencie selon le temps de travail hebdomadaire contractuel, on observe que les salariés ayant un contrat de 40 heures par semaine travaillent plus souvent hors de leur lieu de travail que les salariés dont le temps de travail hebdomadaire contractuel est inférieur à 40 heures par semaine. En ce qui concerne la différence entre le temps de travail hebdomadaire contractuel et effectif, on note que ce sont les salariés travaillant jusqu'à 10 heures de plus que ce qui est convenu dans leur contrat, qui présentent la part la plus élevée d'utilisateurs de TIC hors du lieu de travail.

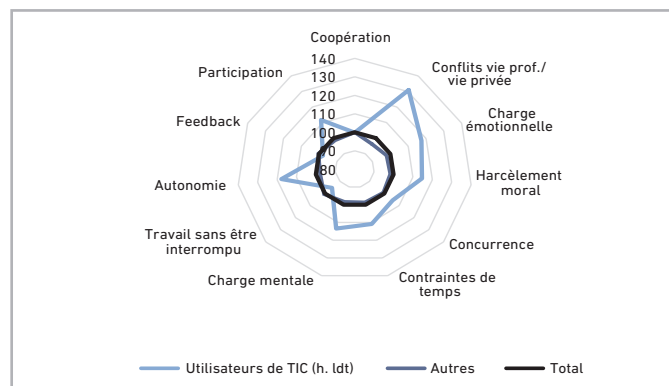
Figure 4 : Proportion d'utilisateurs de TIC hors du lieu de travail en fonction du temps de travail



Les utilisateurs de TIC hors du lieu de travail et les conditions de travail psychosociales

La **figure 5** montre que les utilisateurs de TIC hors du lieu de travail sont en moyenne plus concernés par les exigences mentales, les contraintes de temps, la concurrence, le harcèlement moral, la charge émotionnelle et l'équilibre vie familiale-vie professionnelle. Néanmoins, ce groupe indique également en moyenne un plus grand niveau d'autonomie et de participation. En ce qui concerne des aspects comme la coopération entre collègues, les feedbacks et le fait de travailler sans être dérangé, on ne note en revanche presque aucune différence.

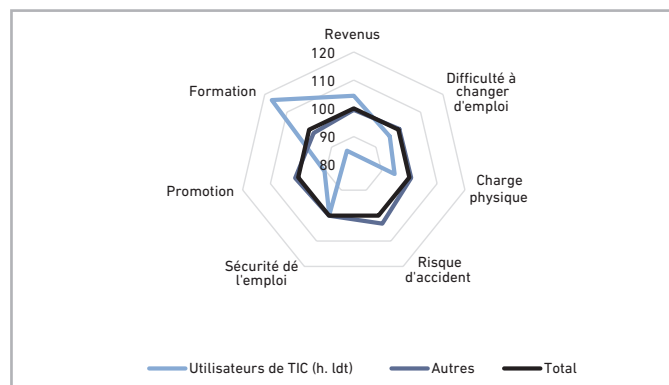
Figure 5 : Les utilisateurs de TIC hors du lieu de travail et les conditions de travail psychosociales



Les utilisateurs de TIC hors du lieu de travail et le cadre légal du travail

La **figure 6** montre que les utilisateurs de TIC hors du lieu de travail considèrent en moyenne bénéficier de plus de possibilités de formation continue que les salariés n'appartenant pas à ce groupe. En revanche, ils évaluent leurs possibilités de promotion comme plus faibles que les salariés ne faisant pas partie de ce groupe. Par ailleurs, ils jugent également le risque d'accident comme plus faible.

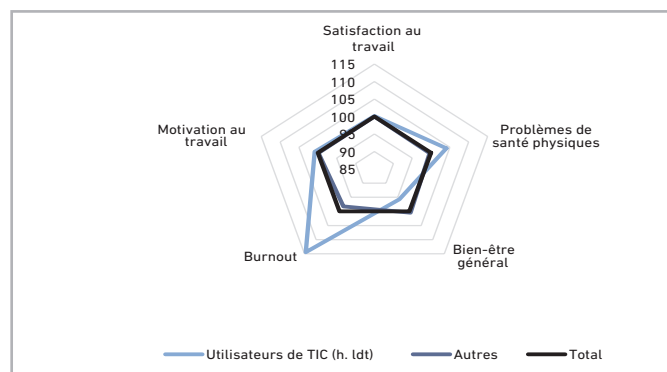
Figure 6 : Les utilisateurs de TIC hors du lieu de travail et le cadre légal du travail



Les utilisateurs de TIC hors du lieu de travail et le bien-être

La **figure 7** montre que les *utilisateurs de TIC hors du lieu de travail* souffrent en moyenne plus souvent de burnout que les salariés n'appartenant pas à ce groupe.

Figure 7 : Les utilisateurs de TIC hors du lieu de travail et le bien-être



Conclusions

Environ 11% des salariés du Luxembourg peuvent être classés dans le groupe des utilisateurs fréquents de TIC hors du lieu de travail. Outre les différences liées aux catégories professionnelles et à l'organisation, on remarque que les *utilisateurs de TIC hors du lieu de travail* présentent en moyenne un niveau plus élevé d'autonomie et de participation dans la conception de leur travail. Ce groupe est également plus concerné que les autres par les exigences mentales, les contraintes de temps, la concurrence, le harcèlement moral, la charge émotionnelle et l'équilibre vie familiale-vie professionnelle. Par ailleurs, ce groupe a tendance à souffrir plus souvent de burnout.

L'utilisation plus fréquente des technologies de l'information et de la communication présente donc des aspects aussi bien positifs que négatifs. Les effets négatifs, c.-à-d. les risques psychosociaux, apparaissent notamment (Eurofound & OIT, 2017) lorsque les technologies de l'information et de la communication conduisent à devoir réaliser des heures de travail supplémentaires (au lieu de les remplacer) sur différents lieux de travail (loin du poste de travail fixe de l'organisation).

Références

- Brenke, K. (2014), Heimarbeit: Immer weniger Menschen in Deutschland gehen ihrem Beruf von zu Hause aus nach. DIW Wochenbericht, Nr. 8/2014, DIW, Berlin.
- Eurofound & International Labour Office (Eds.) (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2017). Quality of Work-Index. 3. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindex in Luxembourg (3e rapport de recherche sur le développement de l'indice de qualité du travail au Luxembourg). Inside Research Report. Luxembourg : Université Luxembourg.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2018). Sur l'importance du travail à domicile au Luxembourg. Actualités « Quality of work Index », édition 11.
- World Health Organization: Regional Office for Europe (1998). Well-Being measures in primary health care: The DepCare Project. Consensus meeting, Stockholm.

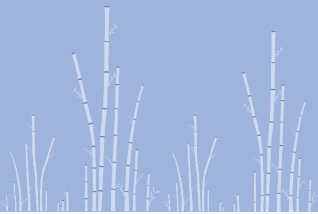
Méthode

Pour l'étude « Quality of Work Index » sur la situation et la qualité du travail des salariés au Luxembourg, près de 1.500 salariés ont été interrogés depuis 2013 par téléphone (CATI), par l'institut Infas (depuis 2014) pour le compte de la Chambre des salariés Luxembourg et de l'Université du Luxembourg : INSIDE. (Tableau 1).

Toutefois, la collecte des données a été confiée à un autre institut à partir de 2014. La comparaison des données de 2013 avec celles de 2014 à 2017 doit donc être effectuée avec prudence. Les résultats présentés dans ce rapport se réfèrent uniquement à l'enquête de 2017 (Sischka, & Steffgen, 2017).

Tableau 1 : Méthodologie de l'enquête

Objectif de l'enquête	Examen de la situation et de la qualité de travail des salariés au Luxembourg
Conception, réalisation, analyse	Université de Luxembourg : INSIDE, Chambre des salariés Luxembourg, depuis 2014 Institut Infas, avant TNS-ILRES



Procédure d'enquête	Enquête par téléphone (CATI) en luxembourgeois, allemand, français, portugais et anglais
Échantillon	1.522 participants (enquête 2017)
Utilisateurs très mobiles	<p>Le groupe des utilisateurs très mobiles est défini par le niveau de numérisation et le fait de travailler sur plusieurs lieux de travail. Les questions suivantes ont été posées à ce sujet :</p> <p>« Dans quelle mesure votre travail est directement influencé par la numérisation ? »</p> <p>« Dans le cadre de votre travail, à quelle fréquence travaillez-vous à ces différents endroits :</p> <ul style="list-style-type: none">• ... Locaux de mon employeur (par ex. bureau, usine, magasin, école)• ... Locaux des clients• ... En voiture ou dans un autre moyen de transport• ... en plein air (p.ex. chantier, champs, rues d'une ville)• ... Votre propre domicile• ... Endroits publics comme les cafés, aéroports, etc. » <p>Les salariés sont classés dans le groupe des utilisateurs très mobiles si, à la question relative à la numérisation, ils ont répondu « dans une forte mesure » ou « dans une très forte mesure », et s'ils indiquent au moins deux lieux de travail (en plus des locaux de l'employeur) dans lesquels ils travaillent « plusieurs fois par semaine » ou « tous les jours ».</p>
Classification CITP des professions	L'activité professionnelle est définie selon une question à trois niveaux de réponse, permettant de la catégoriser selon les classifications de la norme « International Standard Classification of Occupations » (ISCO-08). Ce n'est pas seulement la désignation d'un métier qui est saisie, mais bien l'activité professionnelle dans son ensemble. Grâce au codage CITP, la notion d'activité peut être prise dans le sens économique.
Temps de travail	<p><u>Temps de travail hebdomadaire effectif</u></p> <ul style="list-style-type: none">• « Sur les 12 derniers mois, combien d'heures par semaine avez-vous en moyenne travaillé ? Veuillez également inclure les heures supplémentaires régulièrement effectuées. » <p><u>Temps de travail hebdomadaire prévu dans le contrat de travail</u></p> <ul style="list-style-type: none">• « Quelle est la durée de travail hebdomadaire stipulée dans votre contrat de travail ? »
Échelles sur les conditions de travail psychosociales	L'activité professionnelle est définie selon une question à trois niveaux de réponse, permettant de la catégoriser selon les classifications de la norme « International Standard Classification of Occupations » (ISCO-08). Ce n'est pas seulement la désignation d'un métier qui est saisie, mais bien l'activité professionnelle dans son ensemble. Grâce au codage CITP, la notion d'activité peut être prise dans le sens économique.
Échelles sur le cadre légal du travail	<ul style="list-style-type: none">• Revenus : 2 items ; alpha de Cronbach : 0,87• Formation continue : 2 items ; alpha de Cronbach : 0,87• Promotion : 2 items ; alpha de Cronbach : 0,84• Sécurité de l'emploi : 2 items ; alpha de Cronbach : 0,76• Risque d'accident : 2 items ; alpha de Cronbach : 0,71• Charge physique : 2 items ; alpha de Cronbach : 0,78• Difficulté à changer d'emploi : 2 items ; alpha de Cronbach : 0,83
Échelles relatives au bien-être	<ul style="list-style-type: none">• Satisfaction au travail : 3 items ; alpha de Cronbach : 0,83• Motivation au travail (sous-échelle « Vigor » de l'échelle Utrecht Work Engagement Scale ; Schaufeli et al., 2006) : 3 items ; alpha de Cronbach : 0,65• Burnout : 10 items ; alpha de Cronbach : 0,89• Bien-être général (indice de bien-être WHO-5, World Health Organization, 1998) : 5 items ; alpha de Cronbach : 0,83• Problèmes de santé physiques : 7 items ; alpha de Cronbach : 0,72

Université du Luxembourg Research Unit INSIDE

Philipp.Sischka@uni.lu
Tél. : +352 46 66 44 9782

Georges.Steffgen@uni.lu
Tél. : +352 46 66 44 6644

Chambre des salariés

David.Buechel@csl.lu
Tél. : +352 27 494 306

Sylvain.Hoffmann@csl.lu
Tél. : +352 27 494 200



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

better
WORK

NEWSLETTER

N°9/2018 12 Dezember 2018

AKTUELLES VOM « QUALITY OF WORK INDEX » Nr. 12



QUALITY OF WORK INDEX

**Worin liegen die Chancen und Risiken der verstärkten Nutzung
von Informations- und Kommunikationstechnologien
außerhalb des Arbeitsplatzes?**

Autoren: P. SISCHKA, G. STEFFGEN



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

18, rue Auguste Lumière • L-1950 Luxembourg
T +352 27 494 200 • F +352 27 494 250
www.csl.lu • csl@csl.lu

Rund 11% der Arbeitnehmer in Luxemburg können der Gruppe zugeordnet werden, die häufig Informations- und Kommunikationstechnologien nutzt, um fern von ihrer organisationalen Arbeitsstelle zu arbeiten. Insbesondere bei männlichen und höher gebildeten Arbeitnehmern sowie bei Managern und Arbeitnehmern in akademischen Berufen ist dieser Anteil an

Nutzern stärker ausgeprägt. Diese Arbeitsplatz fernen Nutzer von Informationstechnologien geben im Durchschnitt ein höheres Maß an Autonomie und Partizipation bei der Arbeit an, sind jedoch verstärkt von problematischen psychosozialen Arbeitsbedingungen (z.B. Mobbing, Work-Life-Konflikte) sowie Burnout betroffen.

Informations-/Kommunikationstechnologien und Arbeitsorte

Insbesondere durch das Aufkommen neuer Informations- und Kommunikationstechnologien (luKT; z.B. technische Medien wie Smartphones zur Unterstützung der Kommunikation) haben Arbeitnehmer inzwischen die Möglichkeit, neben ihrer traditionellen Arbeitsstelle in ihrer Organisation auch an anderen Orten (z.B. von zuhause aus; Brenke, 2014; Sischka & Steffgen, 2018) zu arbeiten. Eurofound und ILO (2017) unterscheiden hier vier Kategorien von Arbeitnehmern: 1) Arbeitnehmer, die nur bei ihrem Arbeitgeber arbeiten, 2) Arbeitnehmer, die regelmäßig Homeoffice nutzen, 3) Arbeitnehmer, die gelegentlich luKT nutzen um außerhalb ihrer organisationalen Arbeitsorte zu arbeiten sowie 4) Arbeitnehmer, die häufig luKT nutzen um außerhalb ihrer organisationalen Arbeitsorte zu arbeiten. Insbesondere an der vierten Gruppe lassen sich die Vor- aber auch Nachteile der verstärkten Nutzung von luKT an Arbeitsplatz fernen Orten aufzeigen. Eurofound und ILO (2017) belegen, dass Arbeitnehmer, die dieser Gruppe zuzuordnen sind, mehr Autonomie bei der

Arbeitszeitgestaltung aufweisen, jedoch neben einer höheren Arbeitsintensität auch häufiger in ihrer Freizeit arbeiten müssen um die Arbeitsanforderungen zu erfüllen.

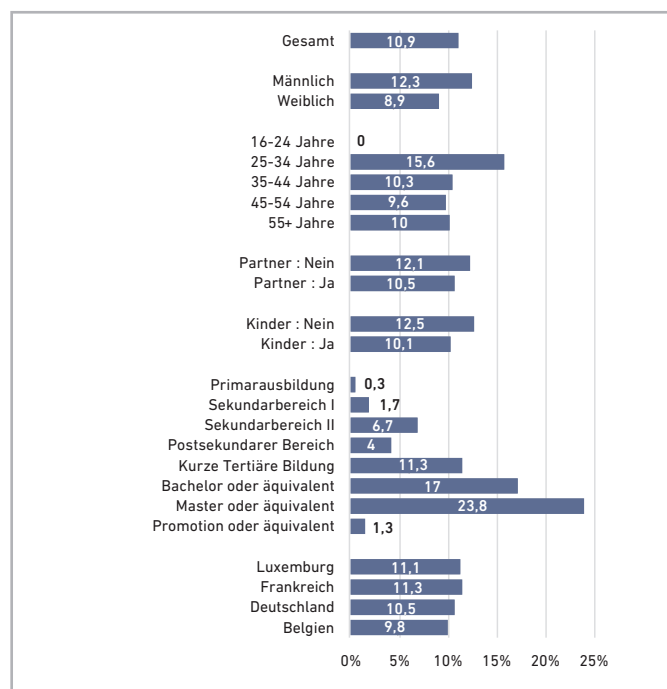
In dem vorliegenden Newsletter wird nun die Gruppe der Arbeitnehmer, die häufig Informations- und Kommunikationstechnologien nutzen um außerhalb ihrer organisationalen Arbeitsorte zu arbeiten, näher betrachtet (kurz: *luKT-Nutzer außerhalb des Arbeitsplatzes*). Dazu wird auf Daten des Quality of Work Survey (Sischka & Steffgen, 2017) – eine repräsentative Befragung von Arbeitnehmern aus Luxemburg – zurückgegriffen. Zu der Gruppe der *luKT-Nutzer außerhalb des Arbeitsplatzes* werden die Arbeitnehmer gezählt, die angeben, dass ihre Arbeit in (sehr) hohem Maße von der Digitalisierung betroffen ist und die mehrmals in der Woche oder sogar täglich an mindestens zwei Orten außerhalb ihrer organisationalen Arbeitsstelle arbeiten (zu Details siehe Kasten: Methode).

Anteil an luKT-Nutzern außerhalb des Arbeitsplatzes in Luxemburg differenziert nach Demographie

Abbildung 1 zeigt, dass 10,9% der Arbeitnehmer in Luxemburg der Gruppe der *luKT-Nutzer außerhalb des Arbeitsplatzes* zuzuordnen sind. Dabei gehören männliche eher als weibliche Arbeitnehmer dieser Gruppe an. Dieser Befund deckt sich mit den Ergebnissen aus anderen europäischen Ländern (Eurofound & ILO, 2017).

Differenziert nach Alter gehören vor allem Arbeitnehmer zwischen 25 und 34 Jahren häufiger als Arbeitnehmer aus anderen Altersklassen dieser Gruppe an. Hinsichtlich Bildung nimmt der Anteil an Arbeitnehmern, die verstärkt luKT auch außerhalb des in der Organisation befindlichen Arbeitsplatzes nutzen, mit zunehmender Bildung zu. Allerdings nimmt der Anteil ab Promotion wieder deutlich ab. Differenziert nach Wohnland ergeben sich nur geringfügige Unterschiede.

Abbildung 1: Anteil an luKT-Nutzern außerhalb des Arbeitsplatzes nach Demographie

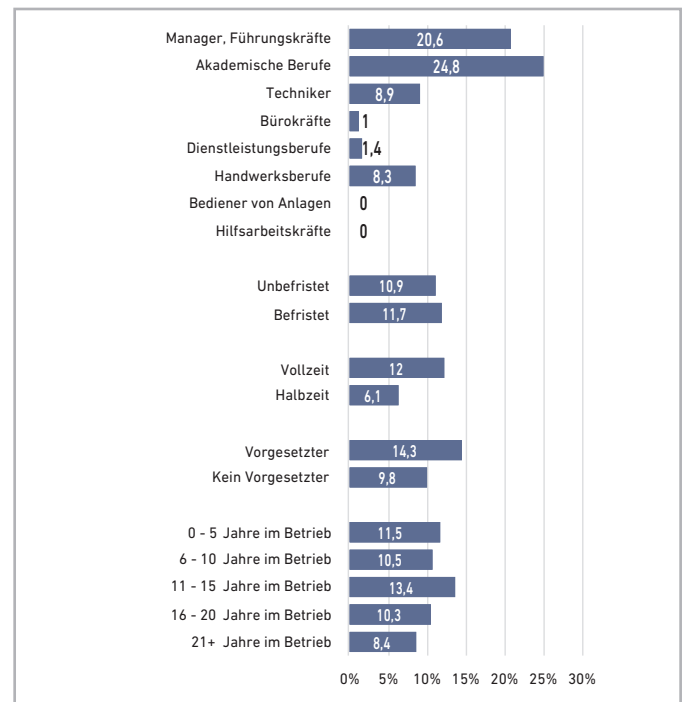


Anmerkung: Daten des QoW 2017

Anteil an *luKT-Nutzern außerhalb des Arbeitsplatzes* nach Berufscharakteristiken

Abbildung 2 zeigt den Anteil an *luKT-Nutzern außerhalb des Arbeitsplatzes* differenziert nach verschiedenen Berufscharakteristiken. Vor allem bei Managern und Arbeitnehmern in akademischen Berufen ist der Anteil sehr ausgeprägt. Dieser Befund entspricht den Ergebnissen aus anderen europäischen Ländern (Eurofound & ILO, 2017). Differenziert nach der Befristung des Arbeitsvertrages ergeben sich nur geringfügige Unterschiede. Dagegen ist der Anteil an *luKT-Nutzern außerhalb des Arbeitsplatzes* bei Arbeitnehmern in Vollzeit deutlich höher als bei Arbeitnehmern in Teilzeit. Auch differenziert nach Vorgesetztenstatus zeigt sich, dass Arbeitnehmer mit einer Vorgesetztenposition einen höheren Anteil an *luKT-Nutzern außerhalb des Arbeitsplatzes* aufweisen als Arbeitnehmer ohne Vorgesetztenposition.

Abbildung 2: Anteil an *luKT-Nutzern außerhalb des Arbeitsplatzes* nach Berufscharakteristiken

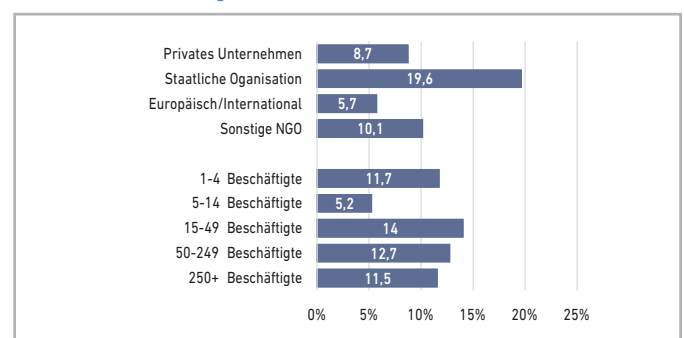


Anmerkung: Daten des QoW 2017

Anteil an *luKT-Nutzern außerhalb des Arbeitsplatzes* nach Organisationscharakteristiken

Abbildung 3 zeigt auf, dass insbesondere Arbeitnehmer, die in staatlichen Organisationen arbeiten, einen höheren Anteil an *luKT-Nutzern außerhalb des Arbeitsplatzes* aufweisen. Hinsichtlich der Organisationsgröße weichen nur die kleineren Organisationen (5-14 Beschäftigte) etwas ab.

Abbildung 3: Anteil an *luKT-Nutzern außerhalb des Arbeitsplatzes* nach Organisationscharakteristiken

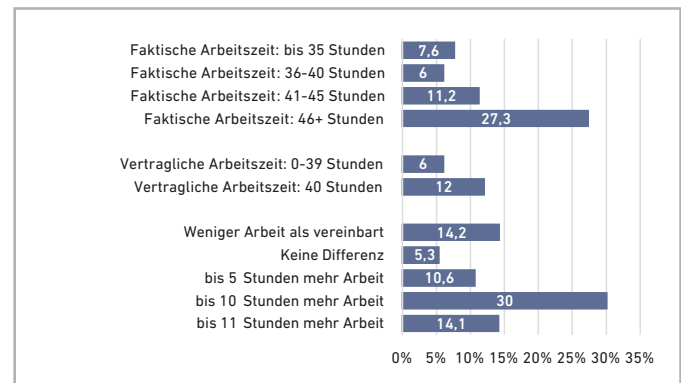


Anmerkung: Daten des QoW 2017

Anteil an luKT-Nutzern außerhalb des Arbeitsplatzes nach Arbeitszeitbedingungen

Abbildung 4 belegt, dass der Anteil an luKT-Nutzern außerhalb des Arbeitsplatzes besonders ausgeprägt ist, bei Arbeitnehmern, die 46 und mehr Stunden pro Woche arbeiten. Differenziert nach vertraglich vereinbarter Wochenzeit zeigt sich, dass Arbeitnehmer mit einem Vertrag von 40 Stunden pro Woche einen höheren Anteil aufweisen, als Arbeitnehmer, deren vertragliche Wochenarbeitszeit weniger als 40 Stunden pro Woche beträgt. Hinsichtlich der Differenz von faktischer und vertraglicher Wochenarbeitszeit zeigt sich, dass insbesondere Arbeitnehmer, die bis zu 10 Stunden mehr als vertraglich vereinbart arbeiten, den höchsten Anteil an luKT-Nutzern außerhalb des Arbeitsplatzes aufweisen.

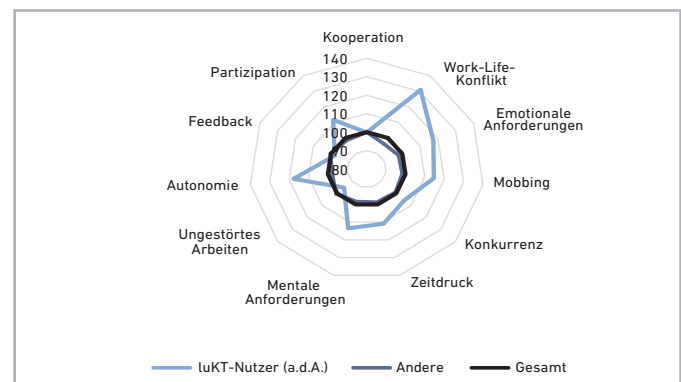
Abbildung 4: Anteil an luKT-Nutzern außerhalb des Arbeitsplatzes nach Arbeitszeitbedingungen



luKT-Nutzer außerhalb des Arbeitsplatzes und ihre psychosozialen Arbeitsbedingungen

Abbildung 5 zeigt auf, dass luKT-Nutzer außerhalb des Arbeitsplatzes im Durchschnitt ein höheres Maß an mentalen Anforderungen, Zeitdruck, Konkurrenz, Mobbing sowie emotionale Anforderungen und Work-Life-Konflikt erleben als die anderen Arbeitnehmer. Gleichzeitig gibt diese Gruppe im Durchschnitt ein höheres Maß an Autonomie und Partizipation an. Hinsichtlich Kooperation zwischen Kollegen, Feedback sowie Ungestörtes Arbeiten sind hingegen kaum Unterschiede festzustellen.

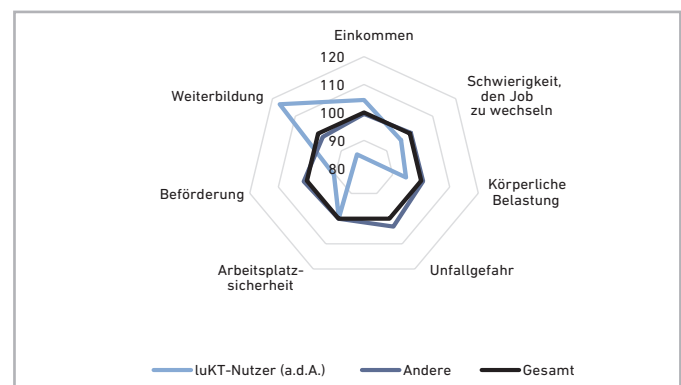
Abbildung 5: luKT-Nutzer außerhalb des Arbeitsplatzes und ihre psychosozialen Arbeitsbedingungen



luKT-Nutzer außerhalb des Arbeitsplatzes und ihre Arbeitsrahmenbedingungen

Abbildung 6 belegt, dass luKT-Nutzer außerhalb des Arbeitsplatzes ihre Weiterbildungsmöglichkeiten im Durchschnitt höher einschätzt, als Arbeitnehmer, die nicht dieser Gruppe angehören. Gleichzeitig schätzen sie jedoch ihre Beförderungsmöglichkeiten im Vergleich zu Arbeitnehmern die nicht dieser Gruppe angehören geringer ein. Zudem beurteilen sie auch die Unfallgefahr als geringer.

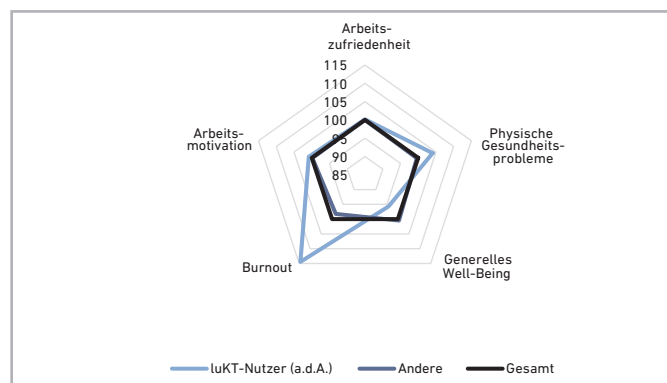
Abbildung 6: luKT-Nutzer außerhalb des Arbeitsplatzes und ihre Arbeitsrahmenbedingungen



luKT-Nutzer außerhalb des Arbeitsplatzes und ihr Wohlbefinden

Abbildung 7 weist auf, dass *luKT-Nutzer außerhalb des Arbeitsplatzes* im Durchschnitt eher unter Burnout leiden, als Arbeitnehmer die nicht dieser Gruppe zuzuordnen sind.

Abbildung 7: luKT-Nutzer außerhalb des Arbeitsplatzes und ihr Wohlbefinden



Schlussfolgerung

Rund 11% der Arbeitnehmer in Luxemburg können der Gruppe der verstärkten *luKT-Nutzer außerhalb des Arbeitsplatzes* zugeordnet werden. Neben den aufgezeigten berufsgruppen- und organisationsbezogenen Differenzen, zeigt sich insbesondere, dass *luKT-Nutzer außerhalb des Arbeitsplatzes* im Durchschnitt über ein höheres Maß an Autonomie und Partizipation bei der Gestaltung ihrer Arbeit verfügen. Gleichzeitig sind in dieser Gruppe jedoch mentale Anforderungen, Zeitdruck, Konkurrenz, Mobbing sowie emotionale Anforderungen und Work-Life-Konflikte höher ausgeprägt im Vergleich zu Arbeitnehmern,

die nicht dieser Gruppe angehören. Zudem leidet diese Gruppe tendenziell eher unter Burnout.

Die verstärkte Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien weist demnach sowohl positive als auch negative Aspekte auf. Negative Effekte, d.h. psychosoziale Risiken, treten insbesondere dann zu Tage (Eurofound & ILO, 2017), wenn die Informations- und Kommunikationstechnologien dazu führen, dass zusätzliche (anstatt ersatzweise) Arbeitsstunden an anderen Arbeitsorten (außerhalb des festen Arbeitsplatzes in der Organisation) geleistet werden müssen.

Referenzen

- Brenke, K. (2014), Heimarbeit: Immer weniger Menschen in Deutschland gehen ihrem Beruf von zu Hause aus nach. DIW Wochenbericht, Nr. 8/2014, DIW, Berlin.
- Eurofound & International Labour Office (Eds.) (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. Educational and Psychological Measurement, 66, 701-716.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2017). Quality of Work-Index. 3. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindex in Luxemburg. Inside Research Report. Luxemburg: Universität Luxemburg.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2018). Zur Bedeutung von Homeoffice in Luxemburg. Aktuelles vom „Quality of Work Index“, Nr. 11.
- World Health Organization: Regional Office for Europe (1998). Well-Being measures in primary health care: The DepCare Project. Consensus meeting, Stockholm.

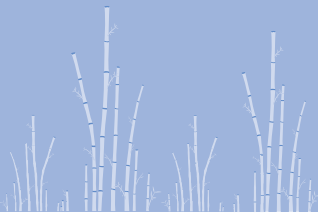
Methode

Für die Studie „Quality of work Index“, zur Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg werden seit 2013 jährlich ca. 1.500 telefonische Interviews (CATI) von Infas (seit 2014) im Auftrag der Chambre des salariés Luxemburg und der Universität Luxemburg: INSIDE durchgeführt. (Tabelle 1).

Allerdings wurde ab 2014 ein anderes Erhebungsinstitut mit der Befragung betraut. Der Vergleich der Werte von 2013 mit den Werten von 2014 bis 2017 ist daher mit Vorsicht zu interpretieren. Die vorgelegten Befunde in diesem Bericht beziehen sich nur auf die Erhebung 2017 (Sischka & Steffgen, 2017).

Tabelle 1 : Methodischer Hintergrund der Befragung

Ziel der Befragung	Untersuchung der Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg
Konzeption, Durchführung, Analyse	Universität Luxemburg: INSIDE, Chambre des salariés Luxemburg, seit 2014 Institut Infas, zuvor TNS-ILRES
Art der Befragung	Telefonische Befragung (CATI) in luxemburgischer, deutscher, französischer, portugiesischer und englischer Sprache



Stichprobe	1.522 Teilnehmer (Erhebung 2017)
Hoch-mobile Nutzer	<p>Die Gruppe hoch-mobile Nutzer ist definiert durch den Grad der Digitalisierung und der Nutzung von mehreren Arbeitsorten. Dazu wurden die folgenden Fragen gestellt:</p> <p>„In welchem Maße ist Ihre Arbeit direkt von der Digitalisierung betroffen?“</p> <p>„Wie häufig arbeiten Sie im Rahmen Ihrer Arbeit an den folgenden Orten:</p> <ul style="list-style-type: none">• ... Räumlichkeiten meines Arbeitgebers (z.B. Büro, Fabrik, Laden, Schule)• ... Räumlichkeiten von Kunden• ... Im Auto oder einem anderen Verkehrsmittel• ... Im Freien (z. B. Baustelle, Feld, Straßen einer Stadt)• ... Ihr eigenes zu Hause• ... Öffentliche Orte wie Cafés, Flughäfen usw.“ <p>Arbeitnehmer gehören der hoch-mobile Nutzer-Gruppe an, wenn sie bei der Frage zur Digitalisierung mit „in hohem Maß“ oder „in sehr hohem Maß“ antworten und wenn sie mindestens zwei Arbeitsorte (neben den Räumlichkeiten des Arbeitgebers) angeben, in denen sie „mehrmals in der Woche“ oder „täglich“ arbeiten.</p>
ISCO-Berufsgruppen	Die berufliche Tätigkeit wird für die Vercodung auf Basis der International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) mit einer dreistufigen Frage erhoben. Dabei wird die gesamte berufliche Tätigkeit und nicht nur eine Berufsbezeichnung erfasst. Mithilfe der ISCO-Codierung lässt sich die Tätigkeit im ökonomischen Sinne generieren.
Arbeitszeitbedingungen	<p><u>Faktische Wochenarbeitszeit</u></p> <ul style="list-style-type: none">• „Bezogen auf die letzten 12 Monate, wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche? Beziehen Sie bitte dabei regelmäßig geleistete Mehrarbeit bzw. Überstunden mit ein.“ <p><u>Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit</u></p> <ul style="list-style-type: none">• „Wie viele Stunden umfasst Ihre vertragliche Wochenarbeitszeit?“
Skalen zu Psychosozialen Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none">• Kooperation: 4 Items; Cronbach's Alpha: .80• Partizipation: 2 Items; Cronbach's Alpha: .69• Feedback: 2 Items; Cronbach's Alpha: .71• Autonomie: 4 Items; Cronbach's Alpha: .71• Ungestörtes Arbeiten: 2 Items; Cronbach's Alpha: .56• Mentale Anforderungen: 4 Items; Cronbach's Alpha: .74• Zeitdruck: 2 Items; Cronbach's Alpha: .68• Konkurrenz: 4 Items; Cronbach's Alpha: .78• Mobbing: 5 Items; Cronbach's Alpha: .73• Emotionale Anforderungen: 2 Items; Cronbach's Alpha: .81
Skalen zu Arbeitsrahmenbedingungen	<ul style="list-style-type: none">• Einkommen: 2 Items; Cronbach's Alpha: .87• Weiterbildung: 2 Items; Cronbach's Alpha: .87• Beförderung: 2 Items; Cronbach's Alpha: .84• Arbeitsplatzsicherheit: 2 Items; Cronbach's Alpha: .76• Unfallgefahr: 2 Items; Cronbach's Alpha: .71• Körperliche Belastung: 2 Items; Cronbach's Alpha: .78• Schwierigkeit, Job zu wechseln: 2 Items; Cronbach's Alpha: .83
Skalen zu Well-Being	<ul style="list-style-type: none">• Arbeitszufriedenheit: 3 Items; Cronbach's Alpha: .83• Arbeitsmotivation (Subskala "Vigor" der Utrecht Work Engagement Scale; Schaufeli et al., 2006): 3 Items; Cronbach's Alpha: .65• Burnout: 10 Items; Cronbach's Alpha: .89• Generelles Well-Being (WHO-5-Well-Being-Index, World Health Organization, 1998): 5 Items; Cronbach's Alpha: .83• Physische Gesundheitsprobleme: 7 Items; Cronbach's Alpha: .72

Université du Luxembourg Research Unit INSIDE

Philipp.Sischka@uni.lu
Tél. : +352 46 66 44 9782

Georges.Steffgen@uni.lu
Tél. : +352 46 66 44 6644

Chambre des salariés

David.Buechel@csl.lu
Tél. : +352 27 494 306

Sylvain.Hoffmann@csl.lu
Tél. : +352 27 494 200